

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT KAI Divre III Palembang adalah salah satu divisi regional dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berpusat dipalembang. Sejarahnya dimulai sejak era kolonial belanda, dimana sistem kereta api di Indonesia dibangun untuk memfasilitasi transportasi dan ekonomi. Divre III Palembang memiliki peran penting dalam mengelola dan mengoperasikan layanan kereta api di wilayah sumatera selatan, jambi dan bengkulu. Selama bertahun-tahun, divisi ini telah berkontribusi dalam pengembangan infrastruktur dan pelayanan kereta api di wilayah tersebut, serta memastikan keamanan, keselamatan, dan kepuasan penumpang.

PT KAI Divre III Palembang Saat ini masih terdapat fasilitas yang belum sepenuhnya mendukung pekerjaan seperti properti alat *scanner* dan beberapa perangkat sehingga penyediaan fasilitas yang dimaksud laptop belum mencukupi proporsi kebutuhan di beberapa bagian antara lain bagian sumber daya manusia (SDM) menghambat kelancaran kerja karyawan.

Pengembangan karyawan dilakukan melalui pelatihan dan program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan individu. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik.

Fasilitas kantor yang memadai dan program pengembangan karyawan yang efektif dapat secara positif mempengaruhi kinerja karyawan di PT KAI Divre III Palembang. Fasilitas yang nyaman dan lengkap di kantor dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan, sedangkan program pengembangan karyawan seperti pelatihan, workshop, dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka. Hal ini kemudian dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka, termasuk dalam pengelolaan layanan kereta api dan kepuasan pelanggan. Saat ini masih terdapat fasilitas yang belum sepenuhnya mendukung pekerjaan seperti properti alat *scanner* dan beberapa perangkat sehingga penyediaan fasilitas yang dimaksud laptop belum mencukupi proporsi kebutuhan di beberapa bagian antara lain bagian sumber daya manusia (SDM) menghambat kelancaran kerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan selalu menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sinambela, 2021). Karyawan merupakan salah satu produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan yang harus dipertahankan melalui kegiatan- kegiatan yang menjadikan mereka tumbuh sebagai tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi. Karyawan juga merupakan salah satu penentu maju mundur suatu perusahaan karena dengan memiliki tenaga- tenaga kerja yang terampil dan berpengetahuan luas dengan motivasi yang tinggi, maka perusahaan telah mempunyai aset yang sangat mulai yang tidak ternilai harganya dengan uang (Harpis, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah instansi pemerintah karena SDM merupakan suatu elemen atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam menjalankan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi pemerintah karena berhasil tidaknya suatu instansi akan ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuannya. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal patut diperhatikan oleh pemimpin instansi. Kinerja pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan dengan hasil baik dalam perkembangan kemajuan dan kesuksesan pencapaian tujuan instansi. (Yanti, April dkk 2021). Ketersediaan faktor penunjang seperti fasilitas kantor dan juga kesempatan karyawan untuk berkembang untuk mencapai kinerja tersebut perlu didukung oleh instansi.

Menurut Runtunuwu (2020) fasilitas kantor adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan. Semakin baik fasilitas yang tersedia tentunya dapat mempermudah karyawan dalam bekerja.

Selain fasilitas kantor, pengembangan karyawan juga dipandang penting karena dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Noe

(2020) pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang.

Ketersediaan fasilitas kantor dan pengembangan karyawan yang diprioritaskan oleh instansi tentu saja dapat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja. Menurut Ekhsan (2019) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada di bidang jasa transportasi jelas cukup terbuka dengan menyediakan fasilitas kantor dan kesempatan untuk pengembangan karyawan. Tetapi dari pengamatan awal memang perlu ada pelatihan ekstra terhadap penyediaan fasilitas dan pengembangan karyawan antara lain.

Berdasarkan pada pengamatan penelitian perlu adanya fasilitas kantor yang baik. Fasilitas kantor merupakan bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk

membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah salah satu badan usaha milik negara (BUMN) lingkungan kementerian perhubungan yang dipimpin oleh direksi dan bertanggung jawab kepada menteri perhubungan. Dari hasil kunjungan dan pengamatan peneliti pada saat kunjungan ke kantor PT Kereta api Indonesia (Pesero) fasilitas kantor yang kurang atau tidak lengkap dan tidak memadai bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya seperti komputer yang lemot kan bisa bikin pekerjaan jadi lambat dan bisa bikin perform/ kinerja turun. Kurangnya pengembangan karyawan melalui diklat-diklat dan pelatihan membuat kinerja karyawan juga turun karena tidak beradaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi.

Penelitian serupa yang dapat dijadikan referensi adalah yang dilakukan oleh Jufrizen (2021) , Jansen dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa fasilitas kantor dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Fasilitas Kantor dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh fasilitas kantor terhadap PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karyawan terhadap PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kinerja karyawan terhadap PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor dan pengembangan karyawan terhadap kinerja PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh bagi seluruh pihak atas dilaksanakannya penelitian ini ialah:

1. Bagi Lembaga Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Bagi objek yang diteliti PT KAI

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pihak PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang agar mendapatkan hasil yang lebih baik serta bahan acuan bagi penelitian yang akan datang